



**JDO. DE LO SOCIAL N. 1
GIJON**

SENTENCIA: 00071/2020

PLAZA DEL DECANO EDUARDO IBASETA S/N 33207 GIJON-NUEVO PALACIO DE JUSTICIA
Tfno: 985175553
Fax: 985175556
Correo Electrónico:
NIG: 33024 44 4 2019 0002546
Modelo: N02700

SAN SANCIONES 0000640 /2019

Procedimiento origen: /
Sobre: SANCIONES

DEMANDANTE/S D/ña: JOSE JAVIER LEIRAS MUÑOZ
ABOGADO/A: VÍCTOR MANUEL BARBADO GARCÍA
PROCURADOR:
GRADUADO/A SOCIAL:

DEMANDADO/S D/ña: MINISTERIO FISCAL MINISTERIO FISCAL, DUPONT ASTURIAS, S.L. , PERFORMANCE
SPECIALITY PRODUCTS ASTURIAS, S.L.
ABOGADO/A: , ARMANDO DIAZ GARCIA , ARMANDO DIAZ GARCIA
PROCURADOR: ,
GRADUADO/A SOCIAL: , ,

En Gijón, a 2 de marzo de 2020.

Dña. Francisca Sabater Díez de Tejada, Magistrado- Juez del Juzgado de lo Social número 1, en funciones de sustitución, ha visto los presentes autos, repartidos por la oficina del Decanato y tramitados en este Juzgado con el n.640 /2019, sobre SANCION instado por D. José Javier Leiras Muñoz asistido de la Letrada D. Víctor Barbado García frente a DUPONT ASTURIAS S.L. Y PERFORMANCE ESPECIAL PRODUCTS ASTURIAS S.L. representado por el letrado D. Armando Díaz con citación del Ministerio Fiscal teniendo en consideración los siguientes, ha dictado la presente SENTENCIA:

ANTECEDENTES DE HECHOS



PRINCIPADO DE
ASTURIAS

Firmado por: FRANCISCA SABATER
DÍEZ DE TEJADA
CAROLINA 10 12
Almadrón



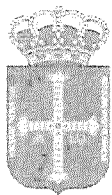
PRIMERO.- El día 2 de diciembre de 2019 tuvo entrada la demanda en materia de despido rectora de los autos de referencia en el Decanato de los Juzgados, recayendo en éste por turno de reparto en la que, tras la alegación de hechos y fundamentos de derecho solicitaba se dictara sentencia en la que con estimación de la demanda, se condene a la demandada en los términos interesados en el suplico de la demanda.

SEGUNDO.- En el juicio celebrado el día 3 de febrero la parte actora se ratificó en su escrito de demanda, y contestaron las demandas, en los términos que quedaron expuestos.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El actor presta servicios para la entidad demanda con contrato indefinido a tiempo completo, siendo de aplicación el convenio colectivo de industrias químicas. El actor es representante de los trabajadores y miembro de la sección sindical del SOMA FITAG UGT.

SEGUNDO.- Remite correo electrónico fechado el 1 de octubre de 2019, a la totalidad de la plantilla (más de 600 personas) y desde su correo, referido a las charlas a propósito de elecciones al comité de empresa que próximamente se celebrarían. En el citado se incluye un enlace bajo el título águilas legales. Contiene éste el diálogo entre dos sujetos que se identifican como los directivos de una empresa, llamados José Miguel e Ignacio. En una de las José Miguel refiere que a propósito de unas elecciones sindicales " si, estoy indignado, no puede ser, ahora mismo hay que ponerse



PRINCIPADO DE
ASTURIAS

manos a la obra y atajar este despropósito, de momento vamos a acosarles ya a ningunearlos, para que a la vista de todos sean los malos de la película". En boca de Ignacio se da una respuesta moderada señalando en síntesis que se trata de una acción legal que se debe enfocar desde la negociación, concluyendo que los empleados son su mejor activo. Finaliza el enlace señalando que el lector debe optar por una opción, por la respuesta de uno u otro, la que considere más adecuada y la que concurra en la empresa.

TERCERO.- Recibe el trabajador misiva en fecha 17 de octubre de 2010 para trámite de audiencia extensiva al comité de empresa y a la sección sindical a la que pertenece.

Se le comunica carta de fecha 8 de noviembre de 2019 sanción por una falta muy grave consistente en "los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad, o la falta grave de respecto y consideración los jefes..." y una falta grave de "desobediencia a sus superiores o el incumplimiento de la normativas internas cuando el trabajo haya sido previamente informado de su existencia y contenido. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina podrá ser considerada como falta muy grave", todo ello de conformidad con el artículo 65 y 64 del convenio colectivo de aplicación. Se da por reproducida en aras a la brevedad.

CUARTO.- El programa denominado *legal eagles* se refiere al código de conducta que la empresa tiene implementado y que los trabajadores deben en virtud del sistema con aquella nomenclatura anglosajona repasar a modo de entrenamiento una vez al año; en él, los contenidos se asemejan a los contemplados en el enlace en el sentido de diálogos imaginarios entre sujetos identificados con nombres ficticios y que ejemplifican los conceptos que el código explica.



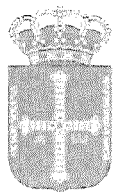
Los nombres de pila de los dos jefes de planta son Ignacio y José Manuel.

QUINTO.- Presentó preceptiva papeleta de conciliación resultando sin avenencia.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El trabajador impugna la sanción considerando que no puede es responsable a título individual pues la sección sindical es realmente la autora; en todo caso, forma parte de su libertad de expresión y ejercicio de libertad sindical. Al ser sancionado además, le ocasiona una vulneración de sus derecho fundamental a la libertad sindical por lo que la sanción debe ser declarada nula y debe ser indemnizado en consecuencia. Defiende la empresa la licitud de la sanción impuesta al considerar que se ha producido un atentado contra el honor de los implicados, una vulneración de sus derechos fundamentales amen de un incumplimiento del mentado código de conducta que le habilita para imponer la sanción.

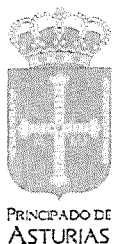
Debe analizarse si las expresiones vertidas el actor se encuentran o no amparadas en su derecho constitucional a la libertad de expresión y tienen o no la suficiente gravedad para justificar la sanción que le ha sido impuesta. Reiterada doctrina ha venido declarando que la libertad de expresión no es sólo la manifestación de pensamientos e ideas, sino que comprende la crítica de la conducta de otro, aún cuando sea desabrida y pueda molestar, inquietar o disgustar a aquel contra quien se dirige, pues así lo requieren el pluralismo, la tolerancia y el espíritu de apertura, sin los cuales no existe sociedad democrática (sentencias del Tribunal



PRINCIPADO DE
ASTURIAS



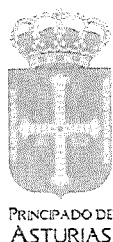
Constitucional 6/2000 , 49/2001 y 181/2006). Ahora bien, lo que no reconoce el artículo 20.1 de la Constitución Española es un pretendido derecho al insulto, que sería incompatible con la norma fundamental (sentencias del Tribunal Constitucional 204/1900 97 y 174/2006). Asimismo, se ha declarado reiteradamente que la celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano, entre ellos el derecho a difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones (artículo 20.1 de la Constitución Española), cuya protección queda garantizada frente a eventuales lesiones mediante el impulso de los oportunos medios de reparación (sentencias del Tribunal Constitucional 6/1998 , 186/1996 y 20/2002). En definitiva, las organizaciones empresariales no forman mundos separados y estancos del resto de la sociedad, ni la libertad de empresa que establece el artículo 38 del texto constitucional legitima que quienes prestan servicios en aquellas, por cuenta y bajo la dependencia de sus titulares, deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas, que tienen un valor central en el sistema jurídico constitucional. Por tanto, el Tribunal Constitucional ha puesto de relieve la necesidad de que la resoluciones judiciales en supuestos de críticas de trabajadores a la actuación empresarial preserven el necesario equilibrio entre las obligaciones dimanantes del contrato para el trabajador y el ámbito, modulado por el contrato, pero en todo caso subsistente, de su derecho constitucional a la libertad de expresión, pues dada la posición preeminente de los derechos fundamentales en nuestro ordenamiento, esa modulación sólo se producirá en la medida estrictamente imprescindible para el





correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva (sentencia del Tribunal Constitucional 126/2003).

El trabajador no se ve privado de su derecho fundamental de difundir libremente sus pensamientos , ideas y opiniones, pero si se tiene en cuenta el entramado de derechos y obligaciones que se genera por el contrato de trabajo, tal derecho a la libre difusión de ideas ha de verse modulado , puesto que la buena fe en esta relación contractual comporta un límite adicional al ejercicio de la libertad de expresión (STC 241/1999), así han de ponderarse la libertad de expresión con el respeto a la dignidad y el honor de quienes integran la empresa también amparado constitucionalmente; debiendo atenderse para determinar la gravedad de la expresión a los factores subjetivos que intervienen en el hecho, la intención del trabajador, que exige un claro ánimo de injuriar, el momento y circunstancias en que se llevan a cabo, pues una misma palabra, acto o gesto puede, revestir la máxima gravedad en una determinada situación y carecer absolutamente de ella en otras, debiendo tenerse en cuenta -entre diversos factores- la antigüedad en la empresa y la confianza que ello crea en el ámbito de las relaciones; recordando que no puede olvidarse que el art. 20 CE proclama la libertad de pensamiento, ideas y opiniones, pero no de insultos o calificativos degradantes (sentencias TSJ de Galicia 17 de junio de 2008 rec. 2034/2008 o 17 de octubre de 2008, rec. 3640/2008) . El respeto a las normas de convivencia habida cuenta que el desenvolvimiento de la relación jurídico-laboral exige, en todo caso, el mantenimiento de unos niveles de respeto recíproco, sin que la defensa del propio o colectivo interés laboral y la crisis empresarial comporten la desaparición del propio orden disciplinario ni autorizan a adoptar conductas de desprecio e insulto (STS 14/06/90); es más, dentro de la empresa las



reglas más elementales que norman la convivencia tienen que ser fielmente observadas, por cuanto en ese ámbito el hombre, que se realiza mediante el trabajo, pasa la mayor parte de su existencia. Sólo así podrá respetarse debidamente la dignidad de cada una de las personas que en ella se integran, respeto que es fundamento básico de la paz social (STS 25/01/88 ; y 27/01/88). Finalmente debemos recordar que el ataque ha de ser de suficiente entidad como para entender razonablemente que la convivencia entre empresario y trabajador ya no resulte posible en el seno de la empresa para fundar el despido; o ha sido alterada en el caso de sanciones como la presente, valoración que se ha de realizar teniendo en cuenta todas las circunstancias que rodeen la comisión de los hechos, debiendo resaltar de modo patente, la culpabilidad del trabajador en su conducta, no siendo sancionable cuando tal culpa resulte atenuada o atemperada en virtud de un momento de ofuscación, aislado y espontáneo, después de una actitud que podría calificarse de provocadora.

Son hechos relevantes extraídos de la prueba practicada los que siguen:

- Se remite correo electrónico a la totalidad de la plantilla y desde el correo electrónico del actor, identificado con su nombre, sin firma ni de sindicato ni de órgano diverso al propio remitente y referido a las charlas a propósito de elecciones al comité de empresa que próximamente se celebrarían.
- El citado correo contiene un enlace bajo el título águilas legales, en clara alusión al programa denominado legal eagles, relativo al código de conducta que la empresa tiene implementado y que los trabajadores deben en virtud de aquella nomenclatura anglosajona, repasar a modo de entrenamiento. Los contenidos de esta herramienta se

asemejan a los contemplados en el enlace en el sentido de diálogos imaginarios entre sujetos identificados con nombres ficticios y que ejemplifican los conceptos que el código explica(véase prueba de la parte actora).

- El citado enlace que motiva la sanción aquí examinada, contiene el diálogo entre dos sujetos, directivos de una empresa, llamados José miguel e Ignacio, los nombres de pila de los dos únicos jefes de planta de la citada entidad. Tal y como se expresa en hechos probados y parece ser la razón de la sanción, José Miguel refiere a propósito de las elecciones sindicales " si estoy indignado, no puede ser, ahora mismo hay que ponerse manos a la obra y atajar este despropósito, de momento vamos a acosarles ya a ningunearles, para que a la vista de todos sean los malos de la película". El sujeto Ignacio da una respuesta moderada señalando en síntesis que se trata de una cosa legal, tenemos que enfocar desde la negociación , concluyendo que los empleados son su mejor activo. Concluye el enlace señalando que el lector debe optar por una opción o la otra, por la respuesta de uno u otro, la que considere más adecuada y la que concurre en la empresa.

La ponderación que las anteriores normas establecen entre el principio de libertad de expresión y el derecho al honor, pasa por considerar que la libertad de expresión no ampara la emisión de expresiones insultantes, apelativos injuriosos o vejatorios, que no pueden predicarse de las expresiones que aquí se analizan. La alusión es clara a los dos jefes de planta; no pasa por creíble la casualidad en la elección de los nombres que la parte actora trata de hacer ver. Tampoco dudamos de la autoría del correo, pues en modo alguno se hace alusión a sindicato, sección o comité que haga pensar al aqueí

actor como mero emisario; se observa tan solo la identificación del actor, siendo pues a éste imputable.

Con todo, las expresiones proferidas no pueden considerarse injuriosas, vejatorias, pues ninguna palabra con tal calificativo puede en una primera lectura localizarse; tampoco las conclusiones que pudiesen extraerse alcanzan per se tal consideración. Parece llamar a la realización de actos ilícitos frente a los derechos de los trabajadores, pero, por un lado como declaración de futuro, no como conducta presente ni menos aún ejecutada que se le impute; y por otro, en el marco de la evidente parodia al programa interno de empresa sobre el código ético y de conducta y en la forma de test, de elección de respuesta.

En conclusión, la libertad de expresión ampara la crítica, el tono jocoso y en el presente, en la ponderación que este juzgador debe realizar, no ha trascendido de los límites legales que le impone el derecho al honor.

Ahora bien, el hecho de que la conducta no se considere sancionable, no significa que per se la sanción impuesta deba ser reputada como un ataque a la libertad sindical por cuanto la conducta realmente existió, se imputa por las razones antes expuestas al trabajador aquí sancionado, conducta desarrollada difícilmente encuadrable en el ejercicio de la libertad sindical. No puede hablarse de un móvil vulnerador de derecho fundamental alguno.

FALLO

Estimo en parte la demanda presentada por D. José Javier Leiras Muñoz frente a DUPONT ASTURIAS S.L. Y PERFORMANCE

ESPECIAL PRODUCTS ASTURIAS S.L. y dejo sin efecto la sanción impuesta en fecha 8 de noviembre de 2019 consistente en suspensión de empleo y sueldo durante 3 días.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe la interposición de recurso de suplicación, para su resolución por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, que deberá anunciarse dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la sentencia, bastando para ello la mera manifestación de la parte o de su abogado, graduado social colegiado o de su representante, al hacerle la notificación de aquélla, de su propósito de entablarlo. También podrá anunciarse por comparecencia o por escrito de las partes o de su abogado o graduado social colegiado, o representante ante el juzgado que dictó la resolución impugnada, dentro del indicado plazo. Para la tramitación del recurso será preciso justificar la liquidación de la tasa correspondiente, requisito del que estarán exentos los trabajadores y los beneficiarios de la Seguridad Social.

El anuncio del recurso deberá ir precedido del depósito de 300 euros en la cuenta de consignación del Juzgado abierta en el Banco de Santander nº 3294 000065 0640 19 estando exentos de tal requisito los trabajadores, sus causahabientes, los beneficiarios de la Seguridad Social, el Estado, las comunidades autónomas, las entidades locales, las entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos, las entidades de derecho público reguladas